

## 申6号「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について（その6）」に関する申し入れ 団体交渉①

1. 本施策を実施する目的と、一ノ関統括センターを統合するに至った経緯とメリットを明らかにすること。また、本施策によってどのようにモチベーションが向上するのか明らかにすること。

回答

社会の急速な変化を踏まえ、グループ経営ビジョン「変革2027」のめざす「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、系統を超えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていくものである。実施箇所については、業務実態や規模、立地条件等を総合的に勘案し、決定したものである。

これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織（職場）で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★これまでの統括センター化の目的や基本スタンスは変わらないのか。

- ・ 設置する目的は変わるものではない。また課題があり解決するために統合するという考えはない。 活躍フィールドが広がり、挑戦できるような業務も広がり成長できると考えておりモチベーションも向上させたい。

★釜石駅について隣接職場となれば距離の課題もある。

- ・ 釜石駅は距離がある特徴は認識している。

2. 一ノ関統括センターにおける「通剛」「兼務」「連携」の考え方を明らかにすること。また、一ノ関統括センター内に発足されるユニット名それぞれの業務内容を明らかにすること。

回答

業務の融合は、これまでの作業ダイヤや乗務行路に基づく働き方だけではなく、社員一人ひとりが企画業務を含めた様々な業務を柔軟に担う仕組みを構築していくものである。また、兼務及び連携は、従来の業務に加え、課題解決・価値創造等に取り組むことを目的としている。

統合時においては、エリアマネジメントユニット、駅業務ユニットおよび乗務ユニットを設置する。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★発足時までに進められているものはあるか。

- ・ 業務融合は検討中だが、委員会等は行っており箇所内で検討しているが、発足時点までのスケジュール感やイメージは持っていない。

★統括センター化で働く場所が広がっていく中で、これ以上は厳しいという声がある。

- ・ 多くの担務に入るようになりたいと考えている社員もいる。社員の希望等を聞きながら箇所内で相談して頂きたい。

3. 一ノ関統括センター統合に伴う業務に必要な教育内容、スケジュールを明らかにすること。特に教育に関して駅社員が乗務員の業務を行う場合には、津波避難誘導教育を全員に実施すること。また、業務を安全に行うための必要な現在員数を確保すること。

回答

必要な教育を実施していく。また、業務に必要な要員は確保していく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★各駅の教育回数や教育スケジュールによって進めていくことでよいか。

- ・ それぞれの箇所で見習いを行うのに必要な教育の内容であったり期間というのは目安としてあるため、そこをベースにしつつそれぞれのスキルや知識というのも異なるので、そこにも合わせながら必要な教育を実施していくと考えている。

★職場現実として要員不足により教育が進んでいない！

- ・ 要員不足という認識ではないが、比較した時に現状よりも潤沢に社員がいればその分見習いをつけやすいということがあるというのは事実である。

## 申6号「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について（その6）」に関する申し入れ 団体交渉②

4. 一ノ関統括センター統合に伴う通勤の考え方を明らかにすること。

**回答** 就業規則に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★通勤の考え方は変わらないのか。

・変わらない。

★釜石へは距離があり多くの不安の声が出ている。

・住んでいる場所によって通勤手段は様々ある。職場と認識を合わせて連携を図りコミュニケーションを取る必要はある。

5. 働き方のイメージを日及び時間単位で明らかにすること。また勤務作成時の指定方法を明らかにし、前泊を前提としないこと。

**回答** これまでの作業ダイヤや乗務行路に基づく働き方だけではなく、社員一人ひとりが企画業務を含めた様々な業務を柔軟に担うことになる。また、勤務指定については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★日毎で勤務箇所が変わるような働き方はあるのか。

・現時点ではすぐに開始することは計画していない。将来的には様々柔軟な働き方というのは考えられる。

★勤務箇所は勤務指定の段階で指定されるのか。

・勤務指定された段階で出勤箇所が分かるような形で作成していくことを考えている。

6. 一ノ関統括センターのフロアの活用方法を明らかにし、個人用ロッカーの設置箇所と更衣時間の考え方を明らかにすること。

**回答** 必要な整備を行っていく。また、勤務については、数行規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★ロッカー設置の考え方はどうか。

・各社員にいずれかの箇所において個人ロッカーを用意する。また箇所に共用ロッカーを用意することで個人ロッカーが無い箇所に出勤する際は、共用ロッカーを活用する形となる。

★女性設備はどうか。

・釜石駅は女性設備がないので、乗務員の女性用の仮眠室等を活用し共用ロッカーを設置する。

7. 一ノ関統括センターにおける事務・総務業務を担う社員の配置箇所を明らかにすること。

**回答** 業務上の必要性により執務箇所を指示することとなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★現在、事務・総務社員は配置されている職場はどこか。

・専ら事務業務に従事してる社員がいるのは一ノ関統括センターと北上営業統括センターになる。

★統合した一ノ関統括センターの配置の考え方はどうか。

・業務があることで配置しており、業務が削減されたり見直されることで変化が起きるということは考えられるが、大きく働き方を変えるとは現時点では考えていない。

## 申6号「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について(その6)」に関する申し入れ 団体交渉③

8. 駅業務を行っている「動力車操縦者運転免許」保持者は、業務融合における職場の核となり得るため、本人希望を考慮し、適性検査を受検させ乗務する機会を増やすこと。

**回答** 任用の基準に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★現段階、動力車操縦者運転免許を保持している方もいるが、運転適正検査は受験されているのか。

・適性検査に関しては業務に必要な適正検査を受検してるものと認識している。

★この間、まだ1人も免許保持者が融合していない現実で、敢えてさせないことも考えてるのか。

・弊害があるわけではないし全く検討していないわけでもない。現時点でできていないというか、会社とすればやっていないという認識である。

9. 鉄道の安全を守るために乗務前の駅業務や企画業務等は行わせないこと。

**回答** 引き続き適正な業務管理を行っていく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★様々な施策時に議論している。労働組合としてこれまで同様の問題意識を持っている。乗務前に行ってしまう現実が安全を阻害する1つの要素要因になってしまうのではないかと危惧持っている。

・乗務前の駅業務や企画業務に関しては安全に関して阻害するものではないとということで、社員の成長にも繋がるし柔軟な働き方にも繋がると思っている。引き続き適正な業務管理を行っていく。

10. 「労働時間」「在宅休養時間」と「勤務間インターバル」の考え方を明らかにすること。

**回答** 就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★統合することで移動時間が多くなるという問題意識の中で、勤務～勤務間は休憩等を取れていても移動に掛かる時間や前泊に行く時間も多くなってくるのではないかとということで、その時間も配慮・考慮するべきだと考えているが会社の認識はどうか。

・勤務全体のバランスは通勤にかかる時間であるとか、そのような時間が存在すること自体あると思っている。勤務全体のバランスを見ながら指定していくということになる。

★乗務員勤務制度上であるのは在宅休養時間であるか。

・乗務割交番作成規定上定められているという所になる。

★今日駅業務で明日乗務業務等となると在宅休養時間という考え方は制度上や規定上は発生しないのか。

・乗務割交番を作成する際に規定されている時間になるので、勤務指定を作成する場面において厳しい制約を受けるものではない。一定程度配慮する。乗務割交番作成規定等のルールだが、駅の方で考えても一定程度バランスを見て作成しているところである。駅での業務、乗務行路といった所を交互に業務した時にも勘案しながら実際には厳しい場面もあるかもしれないが一定程度は勘案してやっていく所である。他の要素も触れながら退勤から始業といった要素も勘案しつつ作成していくことになる。



## 申6号「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について（その6）」に関する申し入れ 団体交渉④

11. 出勤予備で駅業務は行わないこと。

**回答** 就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★駅と乗務員区が統合する時にこのような問題意識を持って議論してきたが、現一ノ関統括センターや盛岡八戸統括センターで出勤予備で駅業務を行った実績はあるのか。
- あるなしという所を明確に答えられない部分もある。異常時に対応する場面で手伝いに行ったとかのようなケースは承知してる部分もあるが、基本として事前計画して駅業務に従事するという場合には、変形日勤等を指定して業務指示するということになる。出勤予備が指定されていてそこで駅業務をする状況であれば勤務変更する。

12. 施策説明については継続して社員の声を把握し、質問にはしっかり返す体制を構築すること。

**回答** 今後も必要な対応を行っていく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★施策説明について、提案以降職場では社員説明は行われたのか。
- 社員説明動画を配信して、実際箇所長もその中でメッセージをお伝えするような形で社員周知を図ってきた。
- ★動画を見て質問をして自分の回答の方が来てないと思ってる方もいるかもしれないし、そもそも動画を見てない方もいるかもしれない。施策実施までには現社員が理解して実施日を迎えるべきだと思っている。再度周知する仕組みも作って頂きたいと思っている。
- それぞれの社員が施策を理解して取り組んでいくことは重要なことであると会社も思っている。
- ★乗務員は管理者に会う機会が少ないので積極的にコミュニケーションを図って頂きたいと思うし、タブレット配信も行って頂きたいと思っている。
- より社員に伝わるといことが重要だと思っている。今後もしっかり社員から受けて社員が言い出せない状況を望ましいと思っていないので、それを受け付けられるような体制は引き続き整えていく。

13. 施策に伴う面談等を行い、本人希望を把握し考慮すること。

**回答** 統合に伴う面談を行う考えは無いが、引き続き必要なコミュニケーションを図っていく。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★統合に伴ってエリアが広がることで働き方も大きく変わるという現実の中で、しっかり社員とのコミュニケーションを取って面談等を行って本人希望を把握するべきだ。
- 今回の統合に伴って面談を行う考えはない。社員の希望という意味では自己申告書の提出、面談という所でも把握しており、日々のコミュニケーションで社員の状況を把握している。引き続きコミュニケーションを図りながら社員の状況や希望を把握していく。
- ★様々な施策でもコミュニケーションが議論になっていて、コミュニケーションを取るのも相互だということも議論してきたが、家庭の状況が変化した場合は社員からのコミュニケーション発信があって然るべきだと思っている。
- 現行でコミュニケーションが不足しているというような認識はない。